O feedbackach s. 5 | Fundusz socjalny s. 3 | Amazon w Chinach s. 7 | Forum Pracownicze - hit czy kit? s. 7

BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY / XI 2016

ISSN: 2353-4974

WSTĘP

W zeszłym roku OZZ Inicjatywa Pracownicza weszła w spór zbiorowy z firmą Amazon, żądając **wyższych płac, dodatku stażowego, akcji pracowniczych, dłuższych grafików i urealnienia czasu przerw**. Rozpoczęliśmy także spory zbiorowe z agencjami pracy, domagając się **umów nie krótszych niż 3 miesiące. Amazon zerwał prowadzone z nami mediacje**.

Ostatecznie jednak firma została **zmuszona do poprawienia warunków pracy i zarobków**, chociażby na okres peaku.

Amazon ogłosił podwyżki: zarabiamy 15 zł na godzinę. Ponadto wprowadzono dodatek stażowy dla osób pracujących ponad rok, który wynosi 1 zł.

Przyczyniły się też do tego wyniki letniego referendum (ponad 2000 osób głosujących **za przeprowadzeniem strajku**) oraz inne działania Inicjatywy Pracowniczej nagłaśniające warunki pracy w firmie. Był to **wyraźny sygnał alarmowy dla Amazona.**

Powodów jest kilka: spadek bezrobocia i budowa nowych zakładów pracy w okolicach Poznania i Wrocławia, wzrost dynamiki płac czy potrzeby kadrowe firmy.

Członkowie i członkinie związku stale **patrzą na ręce kierownictwu Amazona** i starają się wywrzeć **presję na firmę**, aby praca, którą wykonujemy, była bardziej ludzka i lepiej płatna. Nasze protesty są zazwyczaj relacjonowane przez media, co **zmusza firmę do publicznego odpowiadania na niezadowolenie pracowników**. Staramy się także wspierać osoby zatrudniane przez agencje. Od czasu rozpoczęcia negocjacji Amazon praktycznie odstąpił od podpisywania dwutygodniowych i krótszych umów, które w zeszłym roku były na porządku dziennym.

Jak widać, **firma nie jest tak betonowa, jak twierdzi. Wielu rzeczy nie udało nam się jeszcze osiągnąć**, ale jeśli się postaramy i **będziemy działać wspólnie,** możemy zmienić warunki panujące w zakładzie na **bardziej przyjazne pracownikom.**

W końcu to głównie dzięki nam on funkcjonuje. Bez nas to tylko blaszane hale, wypełnione bezużytecznymi maszynami. **To my wprawiamy je w ruch, nadajemy im wartość i wyrabiamy firmie zyski. Amazon powinien w końcu to doceniać**, nie tylko w okresie peaku, ale przez cały rok.

Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazonie

Zostań pomocnikiem św. Mikołaja?

A CO PO ŚWIĘTACH?

O co chodzi? Amazon już sięgnął dna w rekrutacji? Od jakiegoś czasu przypatruję się temu, co się dzieje. Jest okres peaku, Amazon powinien codziennie zatrudniać tłumy ludzi, a widzę o połowę mniej niż w zeszłym roku i przeciętna wieku 40+, 50+. Niektórzy ludzie już po „day 0" odwracają się na pięcie i wychodzą.

Duża grupa osób odeszła za porozumieniem stron bądź wypowiedziano jej umowę. Cała początkowa ekipa się rozpada. Dlaczego? W trakcie sporu zbiorowego związek próbował tłumaczyć szefostwu, jakie korzyści przyniesie firmie zrealizowanie postulatów: podwyżek, stażowego czy akcji. Tłumaczyli, że doceniony pracownik będzie bardziej lojalny, sumienny i związany z firmą. Jak wiadomo, firma zerwała mediacje. Z perspektywy czasu uważam, że był to błąd.

W czasie peaku widzę żałosny PR chwytający się nawet ciekawych kwot pieniężnych, aby zwabić pracownika, aby był bardziej lojalny i chory przychodził do pracy. Oferuje się dodatkowe 2 zł za godzinę pracy, premie 1200 zł za frekwencję i 600 zł za każdego pracownika ściągniętego do firmy. Co niektórzy robią biznes życia, ściągając po 10 osób. Obiady za darmo i codzienne zabawy. Normalnie żyć nie umierać. Raj na ziemi.

Ale gdzie ludzie? Gdzie te tłumy? Ile trzeba jeszcze dorzucić premii, aby przyszli, zostali i nie olewali roboty? Jak daleko wysłać autokar, aby zwiózł robotników na magazyn?

Tak, widzę błąd niedocenienia zajebistej ekipy po roku istnienia Amazona. Wielu się zastanawia, czy tu dalej robić. Od stycznia wchodzi nowa stawka pensji minimalnej, a firma nie wydaje mi się zbyt konkurencyjna. Inne zakłady też dają podwyżki i benefity (multisport, opieka zdrowotna, ZFŚS), bo rynek jest bezlitosny. Podwyżki tylko na okres peaku to dla mnie za mało.

Agnieszka Kukułka

KONTAKT
ipamazon@wp.pl
tel. 721-852-897

Chcemy wspólnie tworzyć tę gazetę – napisz do nas: ipamazon@wp.pl lub wrzuć list do skrzynki na tablicy związkowej w dolnej kantynie (POZ1)!

Amazon zatrudnia przez agencje, a starych pracowników zwalnia

W ostatnich miesiącach Amazon zwolnił kilkunastu pracowników z dłuższym stażem, którzy chorowali lub nie wyrabiali norm. Od początku 2016 r. firma wystosowała do związku zapytanie o ok. 800 osób w związku z zamiarem podjęcia wobec nich jakichś czynności – najczęściej wypowiedzenia umowy. Związek wziął w obronę ponad 100 z nich.

Pamiętaj, że przed zwolnieniem pracownika zatrudnionego na umowę na czas nieokreślony pracodawca zawsze musi zapytać się przed wręczeniem wypowiedzenia o opinię związku. OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazonie na bieżąco kontaktuje się ze swoimi członkami i przygotowuje opinie prawne.



rysował Lucek (pack, POZ1)

GŁOS ZAŁOGI AMAZONA

Praca zmianowa a Twoje zdrowie

Wiele publikacji naukowych wskazuje pracę zmianową jako przyczynę zaburzeń w funkcjonowaniu organizmu.

Pracując w różnych godzinach w ciągu doby, a szczególnie w nocy, wydatkujemy dużo więcej energii na wykonanie tej samej pracy. Bardziej obciążamy tym samym nie tylko nasze mięśnie i stawy, ale wszystkie organy. Badania wskazują, iż zaledwie 10% pracowników w pełni toleruje pracę zmianową, 20% osób rozpoczynających ten rodzaj pracy rezygnuje w krótkim czasie ze względów zdrowotnych, natomiast pozostałe 70% osób pracujących w tym systemie odczuwa różnego rodzaju dolegliwości.

W perspektywie krótkoterminowej praca zmianowa powodować może rozdrażnienie, zmieszanie, stres, zaburzenia snu, problemy układu pokarmowego, depresję, wzrost wagi i bóle głowy, obniżenie siły mięśniowej, zaburzenia poczucia odległości i upływu czasu, pogorszenie koordynacji wzrokowo-ruchowej. Naukowcy przytaczają wiele dowodów na to, że praca nocna i zmianowa jest czynnikiem sprzyjającym, przyspieszającym lub nasilającym występowanie i przebieg wielu schorzeń oraz stanów nieprawidłowego funkcjonowania poszczególnych narządów. Jako główne problemy zdrowotne pracowników zmianowych wskazywane są: otyłość, cukrzyca typu 2, choroby sercowo-naczyniowe, schorzenia układu pokarmowego, zaburzenia snu, depresja czy chociażby niedobór witaminy D (brak światła słonecznego) oraz zaburzenia układu odpornościowego.

Badania pokazują, że na zaburzenia snu skarży się 10–90% osób pracujących w systemie zmianowym obejmującym noc, 35–55% zatrudnionych tylko w nocy oraz 10–40% pracowników dziennych. Suma tygodniowej liczby godzin snu u pracownika zmianowego jest średnio mniejsza o 5–7 godzin w porównaniu z czasem snu osób pracujących tylko w dzień. W badaniach przeprowadzonych w końcu lat 90. stwierdzono, że u pracowników zmianowych ryzyko chorób układu krążenia jest większe o 40% w porównaniu z pracownikami dziennymi. Porównywalne jest to do ryzyka odpowiadającego skutkom nałogowego palenia jednej paczki papierosów dziennie.

Praca zmianowa wskazywana jest jako pośredni czynnik wzrostu absencji chorobowej oraz spadku wydajności pracownika. Jednak Amazon wymaga od nas 100% wydajności w każdym tygodniu pracy oraz wprowadził politykę eliminacji pracowników odczuwających negatywne skutki zdrowotne.

Uważasz, że Amazon odpowiednio wycenia Twoje zdrowie?

Ktoś mógłby powiedzieć, że praca na nocnej zmianie jest dla niego bardziej opłacalna ze względu na dodatek za pracę w godzinach nocnych. Dodatek ten wynosi 20% i nie jest liczony od wysokości naszych płac, ale od obowiązującego w danym roku minimalnego wynagrodzenia. Czyli w okresie październik-grudzień jest to pomiędzy 2,20–2,31 zł za godzinę pracy. BRUTTO. Co więcej, Amazon ustalił godziny pracy nocnej od 22:00 do 6:00, kiedy zgodnie z Kodeksem Pracy mogłyby obowiązywać od godziny 21:00 i kończyć się o 5:00 (w tych godzinach pracujemy). Żaden z Pracowników Magazynowych nie pracuje do godziny 6:00 rano, dzięki czemu jedna godzina dodatku zostaje w „kieszeni” firmy.

Podsumowując – uważasz, że Amazon odpowiednio wycenia Twoje zdrowie?

Michał Kubiak, receive

Czarny kot wróży... Horoskop na peak:

Baran (21.03–19.04)

W niedługim czasie uwolnisz się od problemu pracowania ponad siły w Amazonie. CV, które złożyłaś/eś, nie pozostanie bez odpowiedzi. Pamiętaj jednak, że Twoje nazwisko będzie na czarnej liście i nigdy nie zatrudni Cię już żadna agencja.

Byk (20.04–20.05)

Mars w kwadraturze (do 16 grudnia) skłoni cię do zrealizowania niewygodnych zobowiązań i pod koniec miesiąca możesz być bardzo zmęczony. Z tego powodu zaśpisz dwa razy, więc bonus i tak przepadnie. Czas nie sprzyja realizacji nowych projektów.

Bliźnięta (21.05–21.06)

Zainteresują się Tobą HR ze względu na ostatnią nieobecność w pracy. Pamiętaj, że zawsze, gdy nie czujesz się na siłach, aby samodzielnie z nimi rozmawiać, masz prawo poprosić członka forum pracowniczego, aby reprezentował Twoje interesy.

Rak (22.06–22.07)

Merkury w koniunkcji ze słońcem zapowiada, że w najbliższym tygodniu na obiad trzykrotnie będzie dla ciebie dostępne mielone pod różnymi postaciami. Wege zabraknie. Dzięki nowym przyjaźniom zawiązanym między alejkami jakoś te nocki miną.

Lew (23.07–22.08)

Ze zdziwieniem otrzymasz informację, że masz nieobeność nieusprawiedliwioną. Po złożeniu wniosku o ewidencję czasu pracy okaże się, że jednak ta nieobecność jest usprawiedliwiona i „to tylko wina systemu”. Dzięki Wenus kilka razy nie będziesz musiał/a stać 15 min. w kolejce po obiad.

Panna (23.08–22.09)

Niech strach nie wpływa na twoją decyzję. Nie bój się, słuchaj osób, które mają większe doświadczenie ze zmaganiem się z Amazonem i zdaj się na ich rady. Na pewno dobrze na tym wyjdziesz.

Waga (23.09–22.10)

Polecisz pracownika do pracy w Amazonie przez agencję. Nie dostaniesz jednak 600 zł za przepracowany okres peaku, ponieważ dzień przed jego końcem ta osoba zostanie zwolniona.

Skorpion (23.10–21.11)

Skorpionie, bądź czujny! Kiedy Merkury będzie w trygonie z Plutonem otrzymasz negatywnego feedbecka za jakość za poprzedni tydzień. Zażądaj kopię. Przed karnym przeniesieniem na inny dział uchroni Cię jednak Jowisz.

Strzelec (22.11–21.12)

Uważaj na otaczające Cię osoby. Szczególnie na przełożonych, dla których nie Ty się liczysz, ale realizacja założonego planu. Zadasz pytanie na stand-upie, które rozbroi kąśliwą uwagę lidera i wytrąci broń z ręki złośliwej menedżerce.

Koziorożec (22.12–19.01)

Merkury sprzyja ci w pracy. Niestety nie dotyczy to pracy w Amazonie. Tutaj nawet konstelacja Jowisza względem Saturna nie poprawi twojej sytuacji. Z konieczności Wenus pomoże ci wdrożyć w życie plan oszczędnościowy.

Wodnik (20.01–18.02)

Pojawi się pokusa zapisania się na nadgodziny, ale pamiętaj, żeby się nie przemęczać. Zdrowia nikt Ci nie zwróci. Zadbaj o siebie i innych – oddaj krew, ktoś jej potrzbuje, a ty dostaniesz wyniki krwi (cukier w normie) i wolne płatne 100%.

Ryby (19.02–20.03)

Nowych przyjaciół szukaj w pracy. Na pewno jest w twojej firmie ktoś, z kim świetnie się dogadujesz. Nie zaszkodzi umówić się towarzysko, po godzinach. Wenus w trygonie sprawia, że teraz jest dla Ciebie najlepszy okres, aby zapisać się wreszcie do związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza.

Made by wróżbita Paweł (receive)

Fundusz Socjalny

9 listopada odbyło się spotkanie Komisji Socjalnej, która decyduje o podziale naszego Funduszu Socjalnego. Zasiada w niej JEDEN przedstawiciel naszego związku Inicjatywa Pracownicza, JEDEN przedstawiciel Solidarności oraz TRZECH przedstawicieli Amazona na każde FC. **Każdy postulat pracowniczy może być przegłosowany i zignorowany. Tak się stało.**

Nasz związek postulował wprowadzenie wczasów pod gruszą, przywrócenie wyprawki szkolnej i bonów rzeczowych dla osób z zajęciem komorniczym. Wszystko zostało odrzucone. Tymczasem na koncie Funduszu zostanie duża kwota środków (dobrych kilka milionów złotych), których nie wykorzystamy w tym roku. Środki te pracodawca (bez słowa sprzeciwu ze strony przedstawiciela Solidarności) chce rozdysponować jedynie na zwiększanie kwoty świadczeń świątecznych. Mogłyby one równie dobrze zostać uruchomione ze środków obrotowych firmy (przecież korporacja Amazon ma świetne wyniki) i wtedy mogliby otrzymać je również pracownicy tymczasowi.

Wsparcia na święta z Funduszu Socjalnego nie otrzymają więc znów osoby z zadłużeniem komorniczym, bo Amazon ich świadczenia wysyła od razu do komornika. Inicjatywa Pracownicza już kilka razy zgłaszała, że trzeba to zmienić: pracownicy powinni mieć możliwość wyboru, czy chcą gotówkę/przelew czy bony. Osoby z zajęciem komorniczym mogłyby wybrać bony – nawet jeśli zaliczone są one do dochodu i opodatkowane, to i tak komornik nie może zabrać z zadłużonych kont sumy poniżej minimalnego wynagrodzenia netto, więc w rzeczywistości bony byłyby do wykorzystania. Amazon nie chce tego wprowadzić chyba tylko dla własnej wygody, bo – jak powiedział przedstawiciel firmy – byłby to problem organizacyjny. Nie ma problemów dla Amazona, by rozdawać bilety na mecze, ale bony na święta to już firmę przerasta!

Rozczarowuje postawa drugiego związku NSZZ Solidarność, który mimo deklaracji ani nie zawnioskował o zwiększenie odpisu, ani nie poparł osób z zajęciem komorniczym, ani wczasów pod gruszą.

Fundusz Socjalny nie może być tylko kolejnym promocyjnym chwytem reklamowym Amazona, ale ma stanowić realną pomoc dla tych, którzy najbardziej jej potrzebują!

Zapomoga z Funduszu Socjalnego

Jeśli zdecydujesz się złożyć wniosek, upewnij się, czy jest kompletny. Ponad połowa wniosków odpada (czy też wymaga uzupełnienia, co w praktyce oznacza rozpatrzenie takiego wniosku na kolejnym posiedzeniu Komisji Socjalnej) ze względu na braki w dokumentacji.

Przykładowo: Przewlekła choroba wśród domowników? Niezbędne jest zaświadczenie od lekarza jako potwierdzenie oraz dokumentacja poniesionych kosztów. Paragony, faktury czy nawet kosztorys, jeżeli w grę wchodzi planowany zakup (np. jakiejś aparatury medycznej).

Wypadek komunikacyjny? Notka od policji i jak wyżej – jakie koszty w związku z tym ponieśliście.

Zapomoga losowa to jednorazowa wypłata środków do wysokości 2280 zł. Wniosek można składać raz do roku.

Potrzebujesz pomocy w jego wypełnieniu?

Dzwoń lub pisz:
ipamazon@wp.pl
tel. 721-852-897

PINIATA kontra SAFETY

Mamy znowu okres wzmożonej pracy. Ostatni taki miał miejsce w lipcu, gdy po raz drugi odbyła się w POZ1 *Piniata* – urodziny Amazona. Co prawda trwała tylko kilka dni, ale wokół tej akcji było duże zamieszanie. W takich okresach najpierw trzeba przyjąć zwiększoną ilość towaru, a potem zrealizować wzmożoną ilość zamówień. Do tego trzeba zatrudnić dodatkowych pracowników. To sprawia, że zachowanie zasad BHP jest trudniejsze i nie zawsze za ten stan rzeczy odpowiadają menedżerowie.

Jednak wszyscy wiemy, że dla firmy najważniejsze są wyniki i cel! Jak go osiągniemy, to już mało istotne, a BHP schodzi na dalszy plan.

Najlepszym potwierdzeniem tej tezy jest wypowiedź samego GM POZ1 pana Roberta Stobińskiego. Na tablicy Głos Pracownika jeden z pracowników w lipcu napisał: *„Na sorcie przepisy BHP przestały istnieć. Toty na ziemi, brak wózków, byle tylko czyścić linie. Oto jest bezpieczeństwo pracownika okiem Amazona"*. Co na to odpisał dyrektor zakładu? Cytuję: *„Dziękujemy za uwagę. Prosimy o podanie loginu, uwagi bez loginu pozostaną bez odpowiedzi. Dywagacje pozostawiamy politykom. Toty na ziemi czy ograniczona ilość wózków nie świadczy o bezpieczeństwie lub jego braku. Uważam, że sukces pracowników, bo przecież to my wszyscy go osiągnęliśmy, nie zasługują na małostkowość osoby, która nawet nie podała loginu. Wstydzi się czy boi?"*.

Wszyscy wiemy, że dla firmy najważniejsze są wyniki i cel! Jak go osiągniemy, to już mało istotne, a BHP schodzi na dalszy plan

Nie będę oceniał, czy uwagi opisane przez pracownika są zasadne, czy nie, bo niestety nie byłem na miejscu. Jednak, biorąc pod uwagę, że napisał to na tablicy, musiał faktycznie odczuć, iż nie pracuje w bezpiecznych warunkach. A fragment, żeby czyścić linie, świadczy o tym, że było to polecenie odgórne.

To wszystko można zrozumieć, z wyjątkiem wpisu pana GM Roberta Stobińskiego. O ile wspomniane „dziękujemy za uwagę" można pochwalić, o tyle zupełnie niezrozumiałe są słowa o tym, że toty na ziemi nie świadczą o bezpieczeństwie – przecież niejednokrotnie na stand-upach liderzy, ba, nawet menedżerowie powtarzają, że toty nieznajdujące się w 5S lub na palecie stanowią zagrożenie.

Zdanie o małostkowości osoby, która nie podała loginu, ciężko skomentować. To nie jest język osoby zarządzającej oddziałem, ale kogoś, kto naszym kosztem osiąga cele, które potem przypisuje sobie i umacnia swoją pozycję. Nie każdy chce podawać login, widząc, jak traktowani są pracownicy, którzy mają odwagę zwrócić uwagę na nieprawidłowości.

Jako członek komisji BHP wiem, że bezpieczeństwo zależy przede wszystkim od nas samych. Jednak gdy nasi przełożeni mają takie podejście do bezpieczeństwa, to nasze starania mogą być niewystarczające.

Mam nadzieję, że pan GM Robert Stobiński przeczyta ten artykuł i bez złośliwości wyciągnie wnioski. Każdy ma prawo mieć swój punkt widzenia. W tym wypadku jednak dotyczy ono zdrowia i życia pracowników. Może czasami należałoby wziąć pod uwagę, jakie się zajmuje stanowisko i powstrzymać przed publicznym prezentowaniem swoich prywatnych opinii?

Paweł Jęczmionka
Komisja BHP



Praca w chińskim Amazonie

Otrzymaliśmy krótki raport od działaczy pracowniczych, którzy rozmawiali w Chinach z kilkoma pracownikami Amazona. Oto co nam przekazali:



W Chinach jest kilka magazynów Amazona. Są mniejsze niż te w Polsce, jeden może zatrudniać ok. 400 osób. Część z nich otwarto niedawno, inne 5–4 lata temu. Pracownicy pracują na takie same zmiany jak w Polsce, w okresach dużych zamówień dodatkowo 2–3 godziny lub na dodatkowy dzień w tygodniu.

W jednym z FC zdecydowana większość załogi nie podpisuje umów z Amazonem, ale z pośrednikami. Mają dwuletnie umowy. Zarabiają na godzinę ok. 8 zł (ok. 1400 zł na miesiąc za 166 godz.). Do tego premia procentowa zgodnie z trzema kryteriami: produktwność, jakość i zachowanie.

W chińskim Amazonie pracuje sporo kobiet. Inne logistyczne firmy płacą lepiej, choć gdzie indziej pracuje się więcej godzin. Wiele osób rezygnuje z pracy w Amazonie z powodu presji na wyniki. Zgodnie z polityką Amazona pracownicy są również rzucani między działami wbrew ich woli.

W rozmowie okazało się, że chińscy pracownicy myśleli, że w Europie pracują tylko roboty i byli bardzo zaskoczeni, że Polacy mają stawki i problemy podobne do nich. Gdy dowiedzieli się natomiast, że Amazon w Niemczech płaci między 9.75 a 10.62 euro w zależności od lokalizacji, a mimo to Niemcy regularnie strajkują, powiedzieli, że wszyscy musimy brać z nich przykład.

KILKA AMAZOŃSKICH SŁÓWEK PO CHIŃSKU

Normy – 达标
Presja na wyniki – 效率
Paleciak – 手推车
Inbound – 入货
Outbound – 出货
Receive – 收货
Pick– 捡货
Pack – 包装
Sort – 分类
Stow – 存货

Prawne ABC

Ewidencja czasu pracy

Jeśli myślisz, że masz źle obliczoną wypłatę lub niesłuszną „enkę", chcesz sprawdzić, czy czas pracy został poprawnie zewidencjonowany – wystąp do pracodawcy (na dole w HR) z wnioskiem o ewidencję czasu pracy. Art. 149. § 1. Kodeksu Pracy: „pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie". Wskaż okres, za jaki ma być ewidencja (może być nawet rok czy pół). Po formularz zgłoś się do związku!

Relacja z Paryża

W październiku delegcja związkowa z POZ1 miała okazję pojechać do Francji, gdzie doszło do spotkania z pracownikami Amazona z miejscowości Saran pod Paryżem. Byli tam również obecni związkowcy z Niemiec z FRA3 i BER3. Nasze kontakty z kolegami z Niemiec rozwijają się już jednak od dłuższego czasu, natomiast po raz pierwszy dołączyli do nas Francuzi zrzeszeni w związku zawodowym „Solidàries".

Udało nam się wymienić informacjami o zarobkach i wymaganiach. Francuzi oczywiście poza wyższymi zarobkami otrzymują od Amazona (tak jak i Niemcy) także akcje pracownicze. Koledzy byli zaskoczeni niskimi płacami w Polsce. Uznali, że tym bardziej należy skoordynować wspólne działania, gdyż niskie zarobki w Polsce również nie są na rękę francuskim pracownikom. Wymieniliśmy się kontaktami oraz dokumentami na temat polityki Amazona.

Natomiast 21–23 października delegacja Inicjatywy Pracowniczej Amazon wzięła udział wraz z innymi 150 osobami w spotkaniu „Platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego". Do Paryża przybyli pracownicy i działacze z Włoch, Wielkiej Brytanii, Portugalii, Słowenii, Bułgarii, Polski, Szwecji, Niemiec i Belgii. Byli obecni przedstawiciele francuskiego ruchu przeciwko zaostrzaniu prawa pracy, strajkujący w Deliveroo z Wielkiej Brytanii, włoscy migranci walczący z wyzyskiem i prawem imigracyjnym. Wspólnie dyskutowano, w jaki sposób organizować się ponad granicami. Wszyscy będą zaangażowani w mobilizacje mogące wyrazić i wzmocnić budowaną przez nas ponad granicami wspólną siłę.



Każdy dzień zaczyna się tak samo

Przyjeżdżasz do pracy. Pijesz ekstra bez smaku kawę i rozpoczynasz dzień pracy na piku. Nudne przemówienie do pracowników. Znamy te teksty na pamięć – pełne kurtuazji. Nie ma mowy o minimach na danym procesie. Tylko cele. Bezpieczeństwo. Produktywność. Jakość. Dobrze, jak wyrobisz 300%. Jeśli masz mniej, to jesteś zdyskwalifikowany na starcie. Niby wszystko dla naszego dobra, a tak naprawdę liczą się tylko normy. Nieważne, jakim kosztem. Cel, po stokroć cel!! Skanery nie do końca sprawne. Głupie pytania, na które każdy odpowiada, jak popadnie. Niby są anonimowe? Do czego ma to służyć? Czy to następny haczyk na Ciebie?

Czas pracy 10 godz. Bez przerwy chodzisz. Nie masz chwili odpoczynku. Zero gadania, zero sikania. Czas goni. Norma! Cel! Przepełnione biny, towar powciskany na półkach, z trudem go pobierasz, a skaner bez przerwy się zawiesza. Nie wymieniasz go, bo szkoda czasu, rejty spadają. Chodzisz. Góra-dół z jednego końca na drugi. Głowa pochylona, szara twarz bez uśmiechu, osoby radosne niewskazane. SYSTEM goni, z godziny na godzinę więcej wymaga. Zastanawiasz się, jak dać radę, wygrać, wyrobić normę?

Dostajesz informację na skaner – za duże przerwy pomiędzy pikami. Czas przestoju, podejdź do biurka. Styrany, zmęczony, idziesz. Siedzi sobie delikwent zadowolony z siebie na krzesełku, zaczyna wykład o naruszeniu zasad pikowania. Ty zmęczony. Krew zalewa ze złości. Pouczający siedzi zmęczony wpatrywaniem się w komputer, pilnowaniem twoich rejtów. Daje ci delikatnie do zrozumienia o konsekwencjach naruszania zasad pikowania, częstych przerw, stoisz jak uczniak, on rozwalony na krześle, ty zgarbiony. Zmęczony stoisz. A może tak zmienić zasady i pan lider podniesie swą szanowną dupę, poszuka nas na wieży, no, chyba że kolanka i stawy bolą od siedzenia. Bo NAS bolą od 10 godzin chodzenia.

Chodzisz, pik pik. Zmęczony i wypalony, wyciśnięty jak cytryna, no to może jakąś rekomendację zaliczymy, tłumy nowych czekają. Pracownik z 2-letnim stażem bez wyrabiania norm nadal pikuje? Chyba ma dobre układy? Mija mu czas lajcikowo. Pozostali bez szans na awans, a związkowiec tym bardziej. No cóż, polityka firmy! KONIEC PRACY NA PIKU. CZAS WRACAĆ DO DOMU. Ale czy z poczuciem udanego dnia? Przecież klient jest najważniejszy!

Małgorzata Kromolicka

FISZBAG? Ale o co kaman?!

Przypominamy jeszcze raz artykuł z poprzedniego numeru o Feedbackach, gdyż wielu z Was uznało go za użyteczny:

1 Kiedy możesz dostać feedback?

Powinien dotyczyć okresu co najmniej 1 tygodnia, gdy przy danej procedurze pracujesz nie mniej niż 5 godz. W Regulaminie jest napisane: „informacje zwrotne należy przekazać najpóźniej w ciągu 1 tygodnia”. Jeśli dostaniesz go dużo później, napisz, że się na niego nie zgadzasz z tego powodu.

2 A co z nowymi pracownikami?

Ich obowiązuje tzw. „krzywa uczenia się”. W pierwszym tygodniu pracy w Amazonie lub na nowym dziale musisz zrobić w kolejnych tygodniach 70, 80, 90 i dopiero w czwartym tygodniu 100%. Kolejny tydzień to wyższy poziom, tj. „level”. Feedback za jakość możemy dostać już pierwszego dnia. Od początku dokładnie i starannie wykonujemy wszystkie czynności, a jeśli ktoś przychodzi i stara się nas popędzać w pierwszym dniu pracy, najlepiej nie zwracać na to uwagi.

3 Jakie są rodzaje negatywnych feedbacków?

Negatywny feedback to uwaga o konieczności poprawy. Dostaniesz ją, gdy zrobisz poniżej 100% minimum (wydajności docelowej) lub poniżej 80% jakości docelowej (błędy).

1. **Sesja coachingowa** (przez 30 dni) – menedżer powinien przekazać Ci, jak poprawić wyniki i określić czas potrzebny na poprawę.

2. **Pierwsza ocena wyników** (przez 30 dni) – dostaniesz ją, jeśli w trakcie 30 dni od sesji coachingowej będziesz mieć znów niewystarczające wyniki. Menedżer musi wyrazić oczekiwania wobec Ciebie, ustalić realistyczne cele, dać wsparcie i zaoferować przeszkolenie.

3. **Druga ocena wyników** (przez 90 dni) – dostaniesz ją, jeśli w ciągu 30 dni od pierwszej oceny wyników będziesz mieć znów niewystarczające wyniki. Menedżer musi wyrazić oczekiwania wobec Ciebie, ustalić realistyczne cele, dać wsparcie i zaoferować przeszkolenie.

4. **Rozmowa dot. wyników i/lub jakości pracy oraz rekomendacja do zwolnienia** – dostaniesz ją, jeśli w trakcie 90 dni od pierwszej oceny wyników będziesz mieć znów niewystarczające wyniki. Zostaniesz zaproszony na rozmowę do działu HR. Amazon twierdzi, że może te etapy zmieniać. Może przyspieszyć proces, zwłaszcza gdy stwierdzi, że działasz umyślnie. Jeśli w ciągu 12 miesięcy otrzymasz 6 negatywnych ocen, to również możesz dostać rekomendację do zwolnienia.

4 Kto może dać Ci feedback?

Twój menedżer. Może ewentualnie przekazać to zadanie innemu menedżerowi lub liderowi. Menedżer na twój wniosek przekaże Tobie kopię feedbacka (powiedz, że chcesz kopię!).

5 Jak czytać otrzymaną notkę?

W tabeli znajdziesz informacje o procesie i ścieżce, gdzie pracowałeś. Pole „% do celu” będzie takie samo jak „% do krzywej”, jeśli pracujesz ponad 4 tygodnie (w innym wypadku twój cel będzie wyższy od krzywej, ale liczy się % do krzywej). Nic nie rozumiesz z tych wyliczeń i tabel? Pytaj menedżera na miejscu o każdy szczegół! Możesz też poprosić o pomoc członków związku zawodowego.

6 Skąd masz wiedzieć, jakie jest minimum?

Próg minimum może się zmieniać co 4 tygodnie. Nowe normy powinny być ogłoszone tydzień przed ich wprowadzeniem. Zazwyczaj w POZ1 wywieszane są na tablicy przy wejściu wschodnim. Pytaj liderów o minima. Pamiętaj minimum to nie cel (czyli norma ogłaszana przez liderów na dany dzień) – minimum jest niższe niż cel.

Minimum wyliczane jest na podstawie wyników całego działu z poprzedniego okresu. Wylicza się je na podstawie 10% najsłabszych pracowników na dziale. Przykładowo, gdy mamy 100 pracowników na danej ścieżce, najlepszy ma wynik 230, kolejny 223 itd., aż do pracownika z pozycji nr 90 – to właśnie jego wynik ustalany jest jako minimum dla całego działu na przyszły okres. Proste: im szybciej pracujemy dzisiaj, tym będzie wyższe minimum w przyszłości.

7 Odbierać, nie odbierać? Podpisywać, nie podpisywać?

Radzimy odbierać feedbacki. Nawet bez Twojego podpisu trafią one do Twojej teczki osobowej. Lepiej wpisać w pole „uwagi pracownika magazynowego”, dlaczego nie zgadzasz się z negatywną oceną, np. gdy przerwy w pracy nie wynikały z Twojej winy. Znów nie było skanerów, wózków, towaru na linii, same misshipy, kolejka do sweepera? NAPISZ TO. Im więcej konkretów, tym lepiej.

8 Dostałeś feedback – co dalej?

Nie panikuj. Jeśli dostajesz „rekomendację do zwolnienia”, poinformuj o tym związek. Powinniśmy nie zgadzać się na cały system oceniania nas w ten sposób. W Amazonie FRA pod Frankfurtem rada zakładowa zablokowała możliwość wypowiadania umów na podstawie feedbacków. Gdy mimo to menedżerowie wręczali je „tylko jako wskazówkę”, pracownicy zorganizowali akcję polegającą na tym, że zgodnie odpowiadali im, że według nich pracują na 100% swoich możliwości. Pracownicy nosili plakietki z takim hasłem. Zasadniczo w Niemczech nie zwalnia się za feedbacki. Również nam wydaje się, że wypowiadanie umów na ich podstawie koliduje z pewnymi zapisami polskiego Kodeksu Pracy. Przede wszystkim ocenianie nas jedną miarą nie jest po prostu sprawiedliwe. Potrzebujesz więcej informacji? Przeczytaj załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy! Znajdziesz go w HR na dole (segregator do wglądu) lub zapytaj związkowców.

Pracując we WRO

Z WRO1

W szczycie praca na wózku na wysokim składzie staje się dużo trudniejsza. Przybywa pikerów w alejkach i wszyscy zaczynają wchodzić sobie w drogę. Zasady BHP zakazują wymijania czy cofania, więc jeśli ktoś zablokuje ci drogę, nie masz wyboru: musisz stać i czekać, aż skończy i ruszy dalej. W praktyce wyniki masz takie, na jakie pozwala sytuacja: jeśli nie ugrzęzłeś w korku, to wyrobisz normę, jeśli musiałeś więcej stać, niż pikować, to niestety… Liderzy niby powinni wiedzieć, jakie są realia, ale system zmusza ich do pilnowania wyznaczonych norm i co jakiś czas upominają tych, którzy nie wyrabiają. Reprymendy od kierownictwa są zawsze frustrujące, ale kiedy nie ma się zupełnie żadnego wpływu na swoje wyniki, potrafią naprawdę wyprowadzić z równowagi.

Z WRO2 – drukarni

U nas jest tak: praca na drukarkach i dokładanie papieru, hula 7 drukarek i jedna osoba je obsługuje, dokłada papier, wykłada zadrukowane, przywozi toty na drukarki i dla osób na cięciu otwiera palety. Zmiana co ok. 3 godziny. Drukarki są ogromne, w każdej jest chyba po 10 szuflad na papier. Po chwili jesteś mokry jak szczur, bo jak drukują to grzeją, a ty biegasz, bo reszta musi mieć pracę. Niedziałające linki do totów, trzeba je przepychać, zwłaszcza na nowe maszyny. Gdy idziemy na przerwę, to idziemy przez cross dock, a tam masakra: wszystko na kupie, nie ma przejścia, bo wszędzie jak nie palety, to wózki z towarem i przejście na anorektyczną osobę. No i oczywiście paleciaki i wózki widłowe: oni jadą, bo pracują, a ty stoisz i przerwa leci. Czasem na stacji to się ruszyć nie można, żeby się nie poobijać, zapchane linki, o wysunięciu tota nie ma mowy. Kompy piszczą przed tobą i za tobą, zgłupieć można!



Podwyżki to nie wszystko

Głównym powodem, dla którego zatrudniamy się w danej firmie, jest właśnie wynagrodzenie. Szkoda, że koszty życia pochłaniają zdecydowaną większość naszych zarobków.

Innym ważnym aspektem, który sprawia, że chcemy, bądź też nie chcemy pozostać w danej firmie, jest atmosfera w pracy. Pracuję w Amazonie od pierwszych dni jego funkcjonowania w Polsce i bardzo dobrze wspominam jego początki. Atmosfera w pracy była pozytywna, nie było tak dużych nacisków na wyniki, jakie są teraz. Jeżeli ktoś odczuwał zmęczenie, mógł chwilę odetchnąć i ponownie wrócić do swoich zadań. Nie było też takiej kontroli jak obecnie. A najgorsze, że to wszystko zmieniło się w bardzo krótkim czasie.

Jedynym wspólnym mianownikiem, jaki zauważyłem, który łączy te wszystkie aspekty, jest polityka zarządu względem pracowników, czyli nas wszystkich. Chyba nikt nie ma wątpliwości, że dla firmy najważniejsze są kolejne „sukcesy” i możliwość rozdawania kolejnych koszulek z napisami np. „Superbohater”. Z całym szacunkiem wolę być superbohaterem w domu niż w POZ1. W domu jestem doceniany, a tutaj mogę co najwyżej otrzymać żetony lub taniego T-shirta.

Z całym szacunkiem, wolę być superbohaterem w domu niż w POZ1.

Rozglądając się po magazynie, szukam osób, które chodzą w koszulkach Amazona, widać jednak, że jest ich coraz mniej. Zastanawiam się, czy ludzie już nie czują satysfakcji, nosząc te koszulki, czy ci, którzy je kiedyś dostali, po prostu już tu nie pracują. Nie twierdzę, że Amazon jest najgorszym pracodawcą, ale firma posiada też bardzo słabe strony. Jest to głównie podejście do pracowników, chociażby poprzez politykę wręczania feedbacków czy bardzo dużą rotację. **Amazon chwali się, że tu występuje tylko 1% rotacji – gdy pytamy, w jaki sposób ten 1% wylicza, bo kłóci się to z naszym naocznym doświadczeniem, to słyszymy, że to „tajemnica firmy”.**

Kolejną tajemnicą jest dla nas to, dlaczego tak przerzuca się pracowników. Nawet jeżeli pracownik jest dobry na danym dziale, to bywa, że przenosi się go na inny, gdzie nie ma już tak wysokich wyników. W innych zakładach pracy zostałby cofnięty na dział, gdzie się sprawdzał, ale nie w Amazonie. Tutaj rozpoczyna się procedura mająca na celu całkowite zastraszenie lub zwolnienie pracownika.

Jeżeli pracownik jest dobry na danym dziale, to bywa, że przenosi się go na inny, gdzie nie ma już tak wysokich wyników

Dlatego bardzo ważną kwestią jest właśnie atmosfera w pracy i podejście do pracownika. Inicjatywa Pracownicza dąży do tego, aby polityka firmy względem nas się zmieniła i abyśmy bez strachu, czy dzisiaj zostanę zawołana/y do HR-ów, mogli iść do pracy. Jeżeli będziemy o to walczyć razem, powinniśmy odnieść pożądany efekt. To, że jest to możliwe, pokazuje dodatek stażowy. Naszym zdaniem jego wprowadzenie to zasługa tych osób, które wzięły udział w referendum i nie bały się zagłosować, mimo zniechęcających do tego działań menedżerów. W innych kwestiach też możemy poprawić nasze warunki zatrudnienia. Wystarczy zewrzeć szyki!

LISTY OD PRACOWNIKÓW – „Informacja zwrotna” dla firmy

„Proszę o anonimowość nie dlatego, że się czegoś boję, nic z tych rzeczy. Po prostu zamierzam do Was wrócić. Zacznę od początku. Pracę w Amazonie podjęłam pierwszy raz w październiku 2015 r. Pracowałam przez 6 miesięcy i nie przeszłam konwersji, więc musiałam zakończyć karierę. Wróciłam w sierpniu 2016 r. – wrzucili mnie na pick. Praca od pierwszego dnia bardzo mi się spodobała. Nie uwierzycie, ale naprawdę od pierwszego dnia byłam zachwycona.

Już po dwóch dniach zaczęły się „schody”. Dzień po dniu, audyt za audytem, coaching jeden za drugim. W trzecim dniu pracy już chodziłam po piętrach i z wieży na wieżę. Od innych słyszałam, że na poziomie 0 pracowali przez kilka tygodni, nawet 2 miesiące. Może to dziwne, ale od tego momentu czułam, że nie popracuję długo. W drugim tygodniu pracy odbył się dość dziwny audyt, chłopak, który mnie audytował był również audytowany. A najdziwniejsze w tym jest to, że po kilku godzinach usłyszałam od niego: „szukaj innej roboty”. To potwierdziło moje przypuszczenia.

Feedbacki dostawałam co środę, nawet za pierwsze tygodnie, gdzie od kolegi ze szkoleń usłyszałam, że przez pierwsze 2 tygodnie nie sprawdzają normy. W różnych tygodniach miałam różne braki: 1,5%, 2,5%, 3%, 7%, a nawet 0,5%. I dwa razy zrobiłam po 2 błędy, więc kolejne „informacje zwrotne” – tak to nazywali chłopaki z agencji zatrudnienia. Wyjaśnię od razu, że nie rozmawiałam podczas wykonywanej pracy z nikim, pracowałam uczciwie.

Gdy pewnego razu podszedł do mnie z kolejnym już feedbackiem pracownik agencji, zwrócił mi uwagę, że mam przestać robić sobie nieplanowane przerwy. Pomyślałam wtedy, że chyba chodzi mu o to, że chodzę do toalety. Ale za chwilę mnie przeprosił i powiedział, że w systemie widać wyraźnie, że nie robię nieplanowanych przerw. W międzyczasie złożyłam u menedżera wniosek o przeniesienie na inny dział, bo na innych działach nie miałam problemu z normą. Kilka razy próbowałam porozmawiać z menedżerem, ale gdy do niego podchodziłam, udawał, że mnie nie widzi. Rozmawiał z innymi, zajmował się wszystkim, aby tylko mnie nie zauważyć. Pewnie wiecie, jak się czułam. Ale byłam zdeterminowana, bo zależało mi na pracy.

Trzeciego dnia nie dałam za wygraną, podeszłam do niego i zapytałam, co z moim przeniesieniem, żeby mnie nie zbył, jak to robił poprzednio. Ponieważ jest mi trudno na picku wypracować normę, a na innych działach nie. Usłyszałam, że HR się nie zgodzi, bo mam feedbacki. Co z tego, że bardzo się starałam? Co mi przyszło po tym, że pracowałam ponad moje siły? Czy ktoś to zauważył? Nie, za to ja zobaczyłam, jak w Amazonie nie okazuje się szacunku pracownikom, którzy robią dużo dla tej firmy. Jeśli ktoś nie wypracowuje tak zwanego minimum, od razu należy się go pozbyć, nie dając szansy na pracę na innym dziale.

Amazonowi nie zależy na pracownikach – nie boję się tego stwierdzenia. Drodzy pracownicy Amazona, Wy odczuwacie to codziennie, wiecie, jakie to uczucie – gdy nikt nie docenia Waszej ciężkiej pracy. A to, co Wam oferują, te szkolenia, „postaw na swój rozwój” – to tylko ma dobrze wyglądać dla prasy, bo ilu pracowników może z tego skorzystać? Korzystajcie, póki jeszcze możecie. Niby Amazon daje wszystko swoim pracownikom, podwyżki, kawa i herbata za free, obiad za 1 zł, dojazd do i z pracy bez kosztów. A gdzie szacunek dla pracownika? Dlaczego firma nie pokaże, jak bardzo jesteście ważni? Ponieważ im nie zależy na pracownikach, a na zyskach. Pracownicy dziś są jedni, jutro są następni. Oto cała polityka amerykańskiego koncernu.

Pomimo tego, że zostałam tak okropnie potraktowana, zamierzam wrócić, tylko dlatego, że pracują tam wspaniali ludzie, których nigdy nie zapomnę. Każdego dnia uświadamialiście mi, że to dla Was warto pójść do pracy, że dla Was zawsze będę ważna, że zawsze mogę liczyć na wasze wsparcie.

Nie rozczulam się nad sobą, bo to nie leży w mojej naturze. Przesyłam wam „informację zwrotną” – jak to jest, gdy się ktoś bardzo stara i nie daje rady sprostać wymaganiom, które są bardzo wygórowane (w trzecim tygodniu pracy system wymagał ode mnie 157 spikowanych produktów na godzinę – kpina, po roku pracy miałabym spikować 10 razy tyle?).

Napisałam do Inicjatywy, ponieważ liczę na to, że wielu z Was przejrzy na oczy i przestanie pracować ponad swoje siły. To nic nie da, jak komuś się nie spodobacie, to się Was pozbędą – nieważne, czy jesteście na niebieskim, czy zielonym. Najśmieszniejsze w tym wszystkim jest to, co usłyszałam w dniu zwolnienia od pracownicy na niebieskim badgu: „nie dostaniesz umowy, jeśli nie potrafisz wejść pod biurko”. Śmieszne, ale prawdziwe.”



Prawne ABC

Nagany lub upomnienia – odwołuj się!

Nasza koleżanka otrzymała karę upomnienia, gdyż system rzekomo wykazał, że zrobiła dodatkowo przerwę „10 minut” jednego dnia i „22 minuty” innego. Poinformuj nas o takich przypadkach, pomagamy się odwoływać, nie możemy dopuścić, by np. wyjście do toalety było ukarane karą upomnienia lub nagany. Toalety porozmieszczane są w różnych miejscach hali, gdzie świadczona jest praca. Pracodawca, choćby poprzez ich takie rozmieszczenie, w sposób dorozumiały pozwala na korzystanie z nich podczas pracy. Ewentualny zakaz wychodzenia do toalety podczas pracy nie tylko urąga godności człowieka, ale także pozostaje w sprzeczności z ogólnie rozumianymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Pamiętaj, że kara porządkowa musi być wręczona na piśmie w terminie dwóch tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i do 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Masz prawo się odwołać w terminie 7 dni.

Forum Pracownicze – hit czy kit?!

Forum Pracownicze stanowić ma **łącznik między pracownikiem a pracodawcą**. Jego członkinie i członkowie odbywają regularne spotkania, na których omawiają problemy, z jakimi borykają się pracownicy. Zapytania dotyczą pracy, ale również pomysłów pracowników (innowacje w miejscu pracy). **Cele Forum ma szczytne: „pomagać pracownikom, by pracowało im się lepiej" – ale czy faktycznie tak jest?** Oceńcie to sami. Czy jest to narzędzie przydatne pracownikom, czy tylko grupa utworzona na użytek pracodawcy (**dodatkowe oko „Wielkiego Brata"**, które trzyma rękę na pulsie)?

Bardzo często (może z powodu nazwy) Forum Pracownicze jest mylone ze związkiem zawodowym Inicjatywa Pracownicza. **W ramach małego wyjaśnienia zwrócę uwagę na znaczące różnice między tymi dwoma grupami**.

Forum Pracownicze zajmuje się sprawami **bardzo przyziemnymi, drobnymi, niemającymi wpływu na zatrudnienie pracownika**. Są to tematy typu: gdzie ma stać czajnik, czystość hali/dystrybutorów z wodą, czy coś działa, czy nadal nie działa, strefa FUN (gdzie będziecie się rozkosznie relaksować i spędzać swój wolny czas – jeśli w ogóle takowy jest/był/będzie – choć okres peaku to raczej nie ten czas:). **Członkowie Forum mogą również uczestniczyć jako gość w posiedzeniach komisji socjalnej** (bez prawa do głosowania), należą do **zespołu powypadkowego**, jak i również **mogą brać udział w gembach**, czyli obchodach menedżerów po hali – **lecz i tak niemal nikt z członków nie jest o nich informowany i nie bierze w nich udziału**.

Największą zaletą Regulaminu Forum jest to, że członek Forum ma prawo uczestniczyć we wszystkich spotkaniach dyscyplinarnych oraz innych (np. gdy wzywają kogoś do HR i chcą dać karę porządkową, wypowiedzieć umowę itp.), zwłaszcza gdy pracownik nie włada dobrze językiem polskim, na pracownika prośbę. (**PAMIĘTAJ O TYM!!! Wołajcie zaprzyjaźnionych członków Forum na spotkania w HR!**). W sierpniu tego roku **sam przedstawiciel pracodawcy złamał regulamin stworzony przez siebie i odmówił wezwania członka Forum**, gdy zwalniany właśnie pracownik z Białorusi się tego domagał. Firma za nic ma regulacje, które sama tworzy. Musimy jednak domagać się ich egzekwowania.

Związek zawodowy to zupełnie odmienna organizacja. Jego celem jest również dobro pracownika, ale w innym wymiarze – przestawianie czajników to nie ich broszka. Związek zawodowy zajmuje się **obroną pracowników w obliczu zwolnienia czy też zamiaru zwolnienia**. Dla związku to **niedopuszczalne, że pracodawca ot tak po prostu może kogoś zwolnić**. Inicjatywa Pracownicza **walczy o poprawienie warunków pracy**, ale tu mowa o **podwyżkach, dodatkach, śrubowaniu norm i nękaniu feedbackami**. Związkowcy także są członkami **Komisji Socjalnej i BHP**. Mają tam realny wpływ na to, co dzieje się na terenie zakładu, dzięki temu mogą pomóc pracownikom pośrednio czy też bezpośrednio z zagadnieniem, z jakim przychodzą.

Forum nie działa w oparciu o żadne polskie prawo, Inicjatywa Pracownicza działa natomiast w oparciu o kodeks pracy i ustawę o związkach zawodowych. **Forum to nie reprezentacja szeregowego pracownika**. Wierzcie czy też nie, ale sądzę, że **pracodawca nie stworzyłby bratniego organizmu**, który doprowadziłby go do niestrawności… **Stworzył zatem organizm, którym jawnie manipuluje i ukierunkowuje**. Na szczęście Inicjatywa Pracownicza nie daje o sobie zapomnieć i przyprawia Amazońską monarchię o częste ataki migreny!

Z pozdrówkami od Demona Szybkości :D :D :D

Prawne ABC

Przymusowe nadgodziny nie dla wszystkich!

Wg naszego Regulaminu praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa wyłącznie w wymiarze do 416 godzin w roku kalendarzowym. W godzinach nadliczbowych nie wolno zatrudniać osób niepełnosprawnych czy osób opiekujących się dzieckiem do lat 4, chyba że wyrażą na to zgodę. Odmowa pracy w nadgodzinach nie skutkuje dla niej żadnymi negatywnymi konsekwencjami. Odmowa podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych może być usprawiedliwiona także w sytuacji, gdy polecenie takiej pracy naruszałoby zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Dotyczyć to może np. pracownika, który ze względu na zły stan zdrowia czy ważne sprawy rodzinne (konieczność odebrania dziecka z przedszkola przez samodzielnego rodzica) nie może wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych.

KRZYŻÓWKA

Krzyżówka została stworzona przez naszego kolegę, Macieja Gorajskiego

Maciej pracował w Amazonie od września 2014 r., ostatnio na dziale pakowania. Amazon zwolnił go w sierpniu z powodu rzekomo za mało wydajnej pracy tzn. nierealizowania wyśrubowanych norm, nawet gdy osiągał 99% normy.

Zwolnienie Macieja wywołało poruszenie. Jego kolega napisał: *„Dzięki za wszystkie wspaniałe chwile w ostatnich dwóch latach, które stały się naszym wspólnym udziałem. Za Twoje starania, autentyczny wysiłek i za wspólne budowanie historii tego miejsca. Dla firmy to tylko slogany, ale historia to przecież ludzie. Ci ludzie – są Tobie wdzięczni i dobrze Cię zapamiętają. Dzięki Maciej. Powodzenia w nowym miejscu"*. Podpisujemy się pod tym!

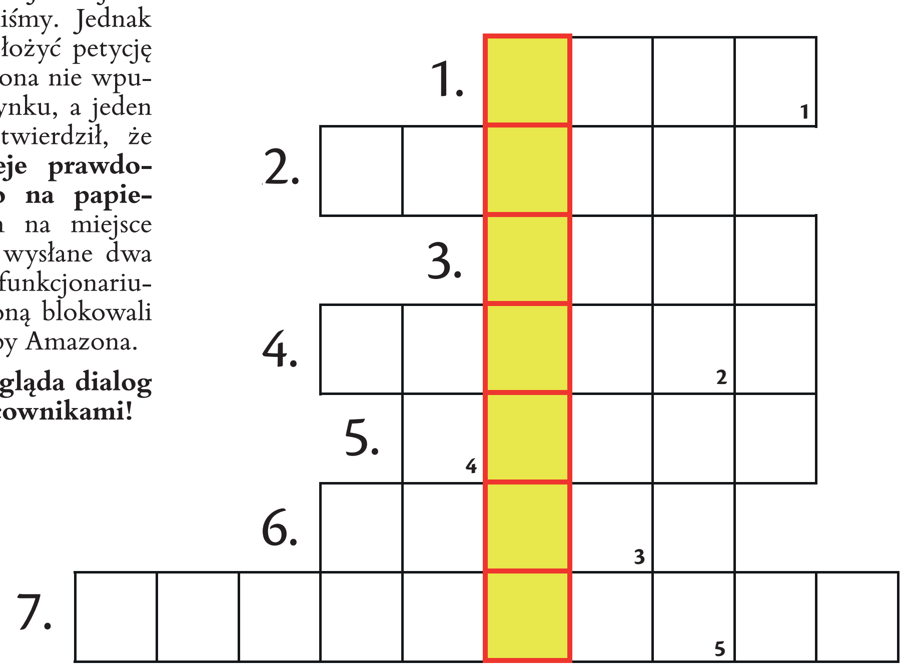
Maciej wystąpił do sądu pracy, ponieważ uznaje swoje zwolnienie za bezprawne. Związek wspiera go w sądzie.

Zorganizowaliśmy też protest: 22 września odbyła się **demonstracja pod główną siedzibą Amazona w Warszawie.** Uczestniczyła w niej delegacja z POZ jak i z WRO. Protestowano przeciwko wypowiadaniu umów o pracę z powodu absencji usprawiedliwionej zwolnieniami lekarskimi i z powodu nierealizowania norm.

Przed protestem zapytaliśmy w siedzibie firmy, czy możliwe jest złożenie korespondencji do Amazona. – Jak najbardziej! – usłyszeliśmy. Jednak gdy chcieliśmy złożyć petycję do zarządu, ochrona nie wpuściła nas do budynku, a jeden z ochroniarzy stwierdził, że **„siedziba istnieje prawdopodobnie tylko na papierze".** Poza tym na miejsce protestu zostały wysłane dwa patrole policji, a funkcjonariusze wraz z ochroną blokowali wejście do siedziby Amazona.

Właśnie tak wygląda dialog Amazona z pracownikami!





Litery z ponumerowanych pól oraz wyraz z pionowej kolumny utworzą hasło:

Najczęściej zadawane pytanie w Amazonie!

POZIOMO :

1. Dział wkładek, plastrów i odcisków na stopach.
2. Ponoć jej nie ma, a stresuje …
3. Nie uświadczysz jej na obiad.
4. Rzadki gość na pasku płac.
5. Latają i dostarczają przesyłki.
6. Trójkołowy pojazd z dzwonkiem – na hali.
7. ………. Pracownicza.

Inicjatywa Pracownicza w Amazonie

Kim jesteśmy, co robimy i jak działamy?

Nasza komisja powstała dwa lata temu przy niezależnym Ogólnopolskim Związku Zawodowym Inicjatywa Pracownicza. Mimo że w zakładzie spora część pracowników stale rotuje, aktualnie w naszych szeregach jest ponad 400 osób. **Zrzeszamy zarówno osoby zatrudnione przez Amazon jak i agencje.** Jeśli posiadasz zielonego „badża", nie bój się działać wspólnie z nami lub pytać nas o wsparcie.

Przynależność do związku jest niejawna. Ujawnieni są tylko ci, którzy zostali wybrani jako przedstawiciele załogi (obok spis nazwisk). Co dwa lata komisja organizuje walne zebrania, na których wybierane są osoby wchodzące w skład prezydium związku. Reprezentują one związek przed pracodawcą oraz kierują pracami umożliwiającymi jego funkcjonowanie.

Do zadań realizowanych przez prezydium należą:

- stały kontakt z pracownikami firmy (wymiana informacji o tym, co się dzieje na różnych działach, dowiadywanie się, jakie pracownicy mają problemy, proponowanie możliwych rozwiązań itd.)
- obsługa telefonu, na który mogą zgłaszać się potrzebujący pracownicy
- udzielanie porad (co zrobić w przypadku nagany, jak działa system feedbacków, czy podpisywać wypowiedzenie za porozumieniem, jak czytać paski płacowe itd.)
- kontakt, wymiana informacji oraz pism z prawnikami
- pisanie pism i dokumentów, np. obron przed wypowiedzeniami
- zgłaszanie żądań pracowniczych do pracodawcy oraz mediacje w ich sprawie
- prowadzenie sporu zbiorowego, referendum
- zaznajamianie się i praca nad regulaminami pracy, wynagradzania, ZFŚS; negocjowanie ich z pracodawcą i innymi związkami (np. forsowanie przez nas wczasów pod gruszą w regulaminie ZFŚS)
- aktywność w komisji socjalnej, pomoc przy pisaniu wniosków o zapomogi
- studiowanie przepisów BHP, aktywność w komisji BHP
- kontakt z Państwową Inspekcją Pracy
- wsparcie pracowników podczas procesów sądowych – obecnie kilkanaście osób sądzi się z Amazonem, domagając się uznania wypowiedzeń za bezprawne
- kontakt z pracownikami z Wrocławia (wizyty we WRO1 i WRO2, porównywanie warunków pracy, forsowanie korzystnych dla pracowników zmian, jeśli warunki w którymś magazynie są gorsze)
- kontakt z mediami
- reprezentowanie związku w debatach i na forum międzynarodowym.

Należy jednak pamiętać, że związek zawodowy to nie tylko jego wybrani przedstawiciele, ale przede wszystkim wszyscy jego członkowie i członkinie. Prezydium jest od tego, żeby dbać o spełnienie wszystkich wymogów formalnych umożliwiających jego legalne działanie oraz reprezentować tych, którzy nie chcą ujawnić swojej przynależności.

Presja na poprawę warunków, w których pracujemy, zaprzestanie praktyk, które się nam nie podobają lub wdrożenie innych, które ułatwiłyby nam pracę, musi płynąć od nas wszystkich. Nie zrobimy tego za pomocą pism czy aktywności kilkunastu ujawnionych osób. **Potrzebujemy każdego z Was i siebie nawzajem, aby zmieniać zakład, w którym pracujemy na lepszy i bardziej przyjazny dla wszystkich pracowników.**

Siłą związku są jego członkowie i członkinie – im jest nas więcej, tym większą mamy szansę w walce o lepsze jutro!

Osoby wyznaczone przez nasz związek do reprezentowania nas przed pracodawcą, z którymi możecie bezpośrednio kontaktować się na hali:

POZ1

DOCK/RECEIVE
Paweł Jęczmionka
Roman Lupiński
Michał Kubiak
Agnieszka Mróz

SHIP/VENDOR
Piotr Sławkowski

PACK
Karolina Łojewska
Agnieszka Kukułka
Krzysztof Jackowski
Maria Malinowska

AFE
Małgorzata Kromolicka
Urszula Ruta

WRO2

Sylwia Dobrowolska
Daniel Dubiński

CHCESZ Z NAMI DZIAŁAĆ? SKONTAKTUJ SIĘ!

Deklaracja przystąpienia do związku zawodowego

Ja, niżej podpisany /-a/, przystępuję do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza":

imię: . . . .
nazwisko: . . . .

ADRES
ulica: . . . .
kod pocztowy: . . . .
miejscowość: . . . .

firma: ☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad

☐ POZ1 ☐ WRO1 ☐ WRO2

dział: . . . .

telefon: . . . .
e-mail: . . . .

data: . . . .
podpis: . . . .

Składki związkowe

Składka wynosi 10 zł, z czego 6 zł pozostaje do dyspozycji naszej komisji, a 4 zł przesyłane jest Komisji Krajowej (która zapewnia księgowość, pomoc prawną, materiały drukowane, szkolenia i inne). Składki zbieramy samodzielnie, a nie przez pracodawcę. Żadna złotówka nie zostanie przekazana na etaty związkowe. Potrzebujemy funduszy na podstawowe działanie – korespondencję, ksero, wydruki, porady prawne.

Numer konta: 28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tytuł przelewu: (Imię i nazwisko), składka za (miesiąc/kwartał).

Inicjatywa Pracownicza unika biurokracji i nie ma „etatowych działaczy". Wszystkie funkcje pełnimy społecznie. Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych – staramy się budować samorządny i niezależny ruch pracowniczy, bez wikłania się w poparcie dla liderów partyjnych czy ekip rządzących. Nie chcemy szukać na siłę „dialogu społecznego" w obliczu bezwzględności pracodawców. Nie boimy się sięgać po protesty i strajki w obronie praw pracowniczych.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza
www.ozzip.pl

Facebook: OZZ InicjatywaPracownicza